

# Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland

Cörvers, F., & van Landeghem, B. (2016). *Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland* (Netspar Opinion Paper 67). Tilburg: Netspar.

*Nederland en Vlaanderen zijn vergelijkbare buurlanden wat betreft de arbeidsmarkt voor ouderen. De kwaliteit van de baan van oudere werkenden is hoog als we deze vergelijken met andere OESO-landen (OECD 2014a, 2014b). Dat wil zeggen: er is vaak sprake van een vaste baan met een relatief hoog salaris op het baanniveau van hoger opgeleiden. Ook is er sprake van een hoge trainingsparticipatie van ouderen ten opzichte van jongere werkenden. Maar ze hebben tevens een vergelijkbare problematiek wat betreft de inzet van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Beide landen scoren slecht ten opzichte van het OESO-gemiddelde wat de hertewerkstelling van werkloze ouderen betreft. De dynamiek op de arbeidsmarkt is er laag, waardoor oudere werkzoekenden, eenmaal werkloos geraakt, moeilijk weer aan een baan komen. Gevolg van dit alles is dat in Nederland in 2014 ruim 60% van de oudere werkzoekenden minimaal een jaar werkloos was. In Vlaanderen was dat bijna 80%. In Nederland, maar vooral in België, ligt deze langdurige werkloosheid onder oudere werkzoekenden fors hoger dan het OESO-gemiddelde. De vragen die in bijdrage paper centraal staan, zijn: in welke mate verschilt het beleid van Vlaanderen en Nederland om ouderen aan het werk te krijgen? En wat zouden beide landen kunnen leren van elkaar in het licht van de huidige literatuur?*

## Taakverdeling en prikkels

Zowel in Nederland als Vlaanderen zijn er verschillende actoren die het arbeidsmarktbeleid uitvoeren, dit zorgt potentieel voor coördinatieproblemen en incentive-incompatibiliteiten. In tabel 1 is de organisatie van de publieke arbeidsmarktbemiddeling in Nederland en Vlaanderen samengevat. In Nederland lijken vooral de financiële prikkels in de uitvoering bij gemeentes goed te werken om bijstandsgerechtigden te activeren. In Nederland worden de dossiers van werkzoekenden na het aflopen van de WW-rechten door Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) overgedragen aan de betreffende gemeente. Sinds de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) in 2004 worden gemeentes lumpsum door het Rijk bekostigd voor de bijstandsuitkeringen. Hiermee hebben ze een sterke financiële prikkel gekregen om de individuele uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen (Allers, Edzes, de Ruijter & Engelen, 2014), want ze

leggen erop toe als de uitkeringslasten hoger zijn dan de lumpsum bekostiging. Omgekeerd komen

overschotten ten goede aan de gemeentelijke begroting.

Door de invoering van de lumpsum methodiek is het aantal bijstandsuitkeringen sterk gedaald. Gemeentes zijn zich efficiënter gaan gedragen, hoewel vooral tekorten op het lumpsum budget hen hier toe lijken aan te zetten. Ook is het voor een goede prikkelwerking van belang dat alle medewerkers van hoog tot laag binnen gemeentes ervan overtuigd zijn dat hun aansturing en optreden doorslaggevend is voor het boeken van een goed resultaat in de reductie van de uitkeringslasten (Allers et al., 2014). Vooral een strategie om bijstandsgerechtigden te activeren lijkt effectief. Een dergelijke strategie kan bestaan uit een beschutte werkplek, het aanbieden van trainingen om de vaardigheden voor een bepaalde baan te vergroten, of sollicitatietrainingen (Broersma, Edzes & Van Dijk, 2013). Ook oudere werkzoekenden die in de bijstand terecht zijn gekomen hebben naar verwachting baat

bij de financiële prikkels in de uitvoering van het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid.

Bij het Nederlandse UWV WERKbedrijf is getracht om de begeleiding van niet-werkende werkzoekenden efficiënter in te richten door het gebruik van digitale werkmappen en E-coaching. Daardoor werd het persoonlijk contact in de bemiddeling (face-to-face, f2f) tot een minimum teruggebracht. Uit onderzoek van Heyma en van der Werff (2014) blijkt echter dat persoonlijk contact tussen UWV en de werkzoekende een positieve uitwerking heeft op de werkervattingskans. Volgens UWV rechtvaardigen de onderzoeksresultaten de hernieuwde intensivering van face-to-face gesprekken met WW'ers (Van der Heul, 2015). Niet alleen worden er daardoor weer korte gesprekken met circa een derde van de WW-instromers gevoerd gedurende de eerste drie maanden, ter activering en controle, ook worden deze gesprekken uitgebreid voor de gehele WW-populatie in de vierde, zevende en

**Tabel 1.**

Publieke organisaties voor actief en passief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen en Nederland

Vlaanderen	Nederland
<p><b>Federaal: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verstrekking van werkloosheidsuitkering</li> <li>– Beoordeling zoekinspanningen</li> <li>– Sancties</li> </ul> <p><b>Federaal per gemeente: Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verstrekking leefloon</li> </ul> <p><b>Gewest Vlaanderen: VDAB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeidsbemiddeling</li> <li>– Beroepsopleiding: ruim aanbod aan cursussen</li> <li>– Coaching</li> <li>– Financiering opleidingen &amp; begeleiding</li> <li>– Systematische aanpak 50+, verplichte deelname aan begeleidingsprogramma's</li> <li>– Voorziet RVA respectievelijk OCMW van informatie over de werklozen</li> <li>– Genereert arbeidsmarktinformatie voor beleid en bemiddeling</li> </ul> <p>Uitvoeringsinstanties hebben geen financiële prikkels, en uitvoering en sanctionering gebeurt door verschillende instanties</p> <p>Door 6e Staatshervorming meer bevoegdheden voor gewesten, waaronder de VDAB bij de begeleiding van werklozen</p>	<p><b>UWV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– WW-verstrekking</li> <li>– Begeleiding door WERKbedrijf van UWV</li> <li>– Sancties</li> </ul> <p><b>Gemeentelijke sociale diensten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bijstand-verstrekking</li> <li>– Begeleiding</li> <li>– Sancties</li> </ul> <p><b>UWV WERKbedrijf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Faciliterend bij arbeidstoeleiding</li> <li>– Alleen actieve bemiddeling voor WW'ers</li> <li>– Nauwelijks nog scholingsinstrumenten</li> <li>– Digitale werkmap en E-coaching</li> <li>– Sinds kort weer meer aandacht voor persoonlijk contact in de begeleiding</li> <li>– Bevordering van de transparantie van de arbeidsmarkt door het genereren en verspreiden van arbeidsmarktinformatie</li> </ul> <p>Gemeentes hebben financiële prikkels door lumpsum budgettering van uitkeringslast</p>

tiende maand WW. Voor oudere werkzoekenden worden er individuele gesprekken gevoerd in het kader van het 'Actieplan 55-plus werkt'.

In Vlaanderen gebeurden tot voor kort de begeleiding en de sanctionering van uitkeringsgerechtigde werklozen door verschillende instanties, wat niet erg efficiënt lijkt. In België beoordeelde de RVA het zoekgedrag van de werkzoekenden, waarbij de RVA ook sanctionerend kan optreden. De begeleiding en opvolging gebeurden echter op gewestelijk niveau (VDAB in Vlaanderen), en de RVA was dus afhankelijk van de accuraatheid van de informatie die door VDAB-consulenten wordt doorgegeven. Bij gewesten zijn er hiervoor echter geen financiële prikkels aanwezig. Strikte opvolging wordt financieel niet beloond daar de uitkeringen door de federale overheid worden bekostigd en bovendien is communiceren met een andere dienst niet altijd eenvoudig. Cockx, Dejemeppe en Van der Linden (2011) geven daarom ook aan dat het efficiënter zou zijn om op zijn minst de beoordeling over de zoekinspanningen en beschikbaarheid, en de vergaring van de informatie daarvan, door dezelfde dienst te laten gebeuren, zodat de informatie beter zou doorstromen en de coördinatiekosten verminderen. Dit advies lijkt inderdaad te zijn meegenomen in de Zesde Staatshervorming, die werd aangekondigd door de regering Di Rupo I (oktober 2012). Uitkeringen blijven een federale materie, maar de gewesten hebben nu meer bevoegdheden om sanctionerend op te treden. In het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 werd reeds een apart sanctioneringsorgaan binnen de VDAB aangekondigd.

Terwijl VDAB met RVA dient te communiceren over werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering, moet zij tevens met de OCMW's samenwerken voor de activering van mensen die recht hebben op een leefloon en die dus geen werkloosheidsuitkering ontvangen. De Zesde Staatshervorming voorziet ook dat de gewesten (VDAB in Vlaanderen) bevoegd zullen worden voor het begeleiden van leefloners. Van Mellaert, Kuppens en Struyven (2013) pleiten ervoor dat de consultanten van VDAB en OCMW inspanningen leveren om samen te werken en te bepalen wie in aanmerking komt voor welk traject. Op basis van deze afspraken kan een cliënt dan begeleid worden door VDAB of het OCMW, ongeacht wat voor uitkering deze krijgt. Immers, tot nog toe zijn stromen van cliënten tussen de verschillende

instanties vooral een gevolg van een verandering van uitkering: geschorste werkzoekenden komen van VDAB naar de OCMW's en cliënten die in gesubsidieerde banen voldoende arbeidsdagen hebben opgebouwd, stromen van OCMW naar VDAB omdat ze in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Ook dit lijkt niet erg efficiënt te zijn. Vaak willen OCMW-consulenten graag hun cliënten blijven opvolgen, ook al trekken ze geen leefloon meer. De OCMW-consulenten zien binnen hun huidige werk nog mogelijkheden om het takenpakket in deze richting uit te breiden, terwijl VDAB-consulenten hiervoor vaak geen ruimte lijken te hebben.

## Arbeidsmarktbeleid

---

Nederland en België (in dat geval Vlaanderen) verschillen op bepaalde punten van elkaar wat betreft de situatie van ouderen op de arbeidsmarkt en het beleid dat daarover wordt gevoerd. In België ligt de werkloosheid onder 55-plussers wat lager dan in Nederland, maar zijn er ook minder oudere werkzoekenden die tot de beroepsbevolking behoren. Nederland lijkt wat verder te zijn met de hervormingen van de vroegtijdige pensioenen en werkloosheidsuitkeringen, waardoor de werkgelegenheidsgraad onder ouderen hoger ligt dan in België. Sels (2012) wijst onder meer op het belang voor Vlaanderen van het verder versoberen van gunstige voortijdige pensioenregelingen (brugpensioen) en het verlengen van het arbeidsleven. België is inmiddels op weg om de voortijdige pensioenregelingen en de uitzonderingsposities van ouderen geleidelijk aan steeds verder af te bouwen.

Er zijn velerlei oorzaken te noemen van de moeilijkheden die oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt ondervinden bij het bemachtigen van een baan. Sommige oorzaken, zoals een relatief laag opleidingsniveau van veel ouderen en hun oververtegenwoordiging in krimpberoepen, zijn vrijwel onomstreden. Andere oorzaken, zoals een hoog reserveringsloon ten opzichte van de productiviteit en de leeftijdsdiscriminatie door werkgevers, zijn controversiëler. Daarbij gaat het ook om het gewicht van één bepaalde oorzaak in de verklaring van de totale hoogte van de langdurige werkloosheid. Waarschijnlijk zijn er meerdere en zeer verschillende oorzaken aan te wijzen voor het feit dat het percentage langdurige werkloosheid onder

oudere werkzoekenden in Nederland en Vlaanderen structureel (voor en na de grote recessie) boven het OESO-gemiddelde ligt.

De belangrijkste oorzaken waarom Vlaanderen nog wat slechter scoort dan Nederland wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen, hebben wellicht te maken met de oneindige werkloosheidsuitkering en de ontheffing van de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van veel oudere werklozen in Vlaanderen. Bovendien voelen Vlaamse instituties als de OCMW's en de VDAB bij de arbeidsmarkttoeleiding van oudere werklozen niet de relatief sterke prikkels van Nederlandse gemeentes. In een analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt door Sels (2012) komen andere, ook voor Nederland, herkenbare aandachtspunten naar voren ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden, zoals het negatieve loonproductiviteitsverschil van oudere werkenden, een te hoog reservatieloon voor oudere werkzoekenden vanwege de hoogte en de duur van de WW-uitkering, en een ontziebeleid in plaats van een ontwikkelbeleid in het personeelsbeleid van werkgevers voor oudere werkenden. In het Nationaal hervormingsprogramma 2015 (Kanselarij van de Eerste Minister, 2015) uitgebracht in het kader van de hernieuwde Lissabon-strategie, zet België in op verdere activering van oudere werkzoekenden door de leeftijds-grens te verschuiven naar 65 jaar. Tevens wordt gestreefd naar één loonsubsidieregeling bij het aanstellen van 55-plussers. Daarbij krijgt de VDAB meer mogelijkheden om werklozen te activeren, en wordt de VDAB bevoegd om het zoekgedrag van werklozen te controleren en sancties op te leggen aan werklozen die zich onvoldoende inspinnen in hun zoektocht naar werk.

Hoewel het UWV en de gemeentes in Nederland op het laatste punt al meer mogelijkheden hebben dan de VDAB, zijn er ook voor de UWV in Nederland nog voldoende aandachtspunten. Zo heeft de Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014) op basis van een rapport van de Inspectie van de Arbeid erop gewezen dat de ver doorgevoerde elektronische dienstverlening van het UWV ten koste kan gaan van oudere werklozen die minder in staat zijn om van de beschikbare instrumenten van het UWV gebruik te maken. De minister oordeelt dat "een betere invulling en benutting van de dienstverlening noodzakelijk is"

voor ouderen op de arbeidsmarkt. Het aanbod van speeddates, banenmarkten en sollicitatie-, computer- en netwerkttrainingen is wel aanwezig maar zou dus meer gebruikt moeten worden door oudere werkzoekenden die achterblijven in zelfregie, inzicht in hun mogelijkheden of tekortkomingen of motivatie. Ook is het UWV het persoonlijke contact tussen werkcoaches en werkzoekenden de laatste tijd weer meer gaan waarderen als instrument in de begeleiding en activering van werkzoekenden (Financieel Dagblad, 2015; Van der Heul, 2015). Nederland zou dus meer kunnen inzetten op het intensief begeleiden en trainen van oudere werkzoekenden, maar een continue evaluatie en bijschaving van programma's is noodzakelijk opdat ze hun doel niet voorbij schieten. Een geheel andere verklaring voor de lage werkhervattingskans is een lage *awareness* onder Nederlandse werkgevers van de kwaliteiten van oudere werknemers, wat feitelijk een vorm van leeftijdsdiscriminatie is. Dit wordt ook door de OESO als verbeterpunt in het arbeidsmarktbeleid van Nederland genoemd (OECD, 2012).

De oorzaken waarom ook Nederland minder goed scoort dan het OESO-gemiddelde wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen op de arbeidsmarkt zijn niet eenduidig aan te wijzen. Wellicht dat in Nederland de leeftijdsloonprofielen steiler zijn dan in veel andere landen. Hierdoor is het verschil tussen loon en productiviteit op latere leeftijd relatief groot, zoals in het onderzoek van het CPB vaak naar voren wordt gebracht (Deelen, 2012; Deelen, de Graaf-Zijl & van den Berge, 2014). Ook spelen rigide instituties die de mobiliteit van werkende ouderen op de arbeidsmarkt beperken waarschijnlijk een rol: een hoge ontslagbescherming in hun doorgaans vaste contracten, met een mogelijk verlies aan ontslagbescherming, WW- en pensioenrechten bij een overstap naar een andere werkgever. Daardoor wordt de baanmobiliteit van ouderen verlaagd, wordt de kennis en ervaring van veel oudere werkenden wellicht niet optimaal benut in hun huidige baan en wordt hun verdere ontwikkeling geremd (te veel ervaringsconcentratie en te lage *employability*). In combinatie met een mogelijkerwijs hoog loon ten opzichte van de productiviteit en het harde gegeven dat veel ouderen juist in krimpende beroepen oververtegenwoordigd zijn, kan dat ertoe leiden dat ouderen, eenmaal toch werkloos geworden, juist in Nederland weer moeilijk aan de slag komen.

Om de baanmobiliteit onder oudere werknemers te stimuleren, wordt in Cörvers (2013) gepleit voor de introductie van langjarige tijdelijke contracten (van bijvoorbeeld acht of tien jaar) die deels de vaste contracten zouden moeten vervangen. Deze contracten kunnen er bovendien toe leiden dat er minder mensen op kortdurige tijdelijke contracten worden aangesteld. In de langdurige tijdelijke contracten zouden de voordelen van flexibiliteit voor de werkgever kunnen worden gecombineerd met investeringen in training, een ontwikkelingsperspectief en een redelijke zekerheid voor de werknemer. Het huidige beleid in Nederland is er echter juist op gericht om de kloof tussen vaste en flexibele contracten wat betreft ontslagbescherming en ontslagvergoedingen te verkleinen, zoals uit de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) blijkt.<sup>1</sup>

## **Leerpunten Nederland-Vlaanderen**

Op welke punten kunnen Nederland en Vlaanderen van elkaar leren als het gaat om het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen, in het bijzonder de effectieve inzet van werkloze ouderen? Hieronder worden de leerpunten samengevat die uit onze analyses gehaald kunnen worden.

### **Kijk naar de gedeelde problematiek en probeer te leren van de initiatieven en maatregelen in beide landen**

De vraag is of en in welke mate dezelfde factoren ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden in beide landen opgeld doen, zoals een mogelijk negatief loonproductiviteitsverschil van oudere werkenden (weinig empirisch bewijs), een te hoog reservatieloon voor oudere werkzoekenden, en een ontziebeleid in plaats van een ontwikkelbeleid in het personeelsbeleid van werkgevers voor oudere werkenden.

### **Kijk vooral naar de beleidsterreinen waar de ander meer succes heeft geboekt**

Uit de aanbevelingen van de OESO blijkt dat voor België de verbeterpunten liggen op het terrein van het aan het werk houden van oudere werknemers,

en voor Nederland op het terrein van het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie en de promotie van *good practices* en diversiteit. België en Nederland zouden wat betreft hun verbeterpunten kunnen kijken naar de praktijk in het buurland.

### **Versobering van de vroegtijdige pensioenen is effectief**

Uit de aangehaalde literatuur blijkt dat versobering van vroegtijdige pensioenen inderdaad effectief is gegeven de beleidsdoelstelling van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Dat betekent dat beide landen zouden moeten voortgaan met waar mogelijk een verdere aanscherping van dit beleid. Echter andere regelingen voor ouderen, zoals die in sociale plannen bij ontslagrondes, kunnen een rem zetten op de groeiende arbeidsparticipatie van ouderen.

### **Verscherp het regime van werkloosheidsuitkeringen voor ouderen**

Vlaanderen scoort nog wat slechter dan Nederland wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen, wat wellicht te maken heeft met de oneindige werkloosheidsuitkering en de ontheffing van de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van veel oudere werklozen in Vlaanderen. Uit de literatuur blijkt duidelijk het sterke effect van een financiële prikkel van het onvoorwaardelijk stopzetten van een werkloosheidsuitkering op de baanvindkans, doordat de werkzoekende dan niet enkel een inspanningsverplichting heeft (solliciteren) maar ook een resultaatverplichting (een baan vinden).

### **Organiseer de arbeidstoeleiding van oudere werklozen effectief**

In Nederland lijken vooral de financiële prikkels in de uitvoering bij gemeentes goed te werken om bijstandsgerechtigden te activeren. In Vlaanderen gebeuren de begeleiding en de sanctionering van uitkeringsgerechtigde werklozen door verschillende instanties, wat niet erg efficiënt lijkt. Ook kan voor oudere werkzoekenden de uitvoering in de arbeidstoeleiding wellicht efficiënter en effectiever worden georganiseerd. Wel is er in Vlaanderen een

verplichte outplacement voor werkgevers in geval van ontslag van 45-plussers, waarmee de werkgever feitelijk wordt afgeremd om de kosten van het ontslag van oudere werknemers uitsluitend op de maatschappij af te wentelen.

### Zorg voor een effectieve begeleiding van oudere werkzoekenden door fine-tuning van maatregelen in de betreffende context

Uit onderzoek blijkt dat het effect van begeleiding, coaching en training ambigu is en erg afhankelijk van de specifieke maatregel en de context waarin deze wordt geïmplementeerd. Dit vraagt om fine-tuning in plaats van eendimensionale bezuinigingen. In Vlaanderen is er meer dan in Nederland aandacht en budget voor het volgen van een beroepsopleiding, voor de persoonlijke begeleiding (f2f) en coaching van werkzoekenden. In Nederland is op de budgetten hiervoor flink bezuinigd. Bij UWV WERKbedrijf is getracht om de begeleiding van niet-werkende werkzoekenden efficiënter in te richten door het gebruik van digitale werkmappen en E-coaching. Daardoor werd het persoonlijk contact in de bemiddeling (f2f) tot een minimum teruggebracht. Uit onderzoek blijkt echter dat persoonlijk contact tussen UWV en de werkzoekende een positieve uitwerking heeft op de werkhervattingskans. Nederland zou dus meer kunnen inzetten op het intensief begeleiden en trainen van oudere werkzoekenden en daarbij een voorbeeld kunnen nemen aan Vlaanderen. Daarbij is wel een continue evaluatie en bijschaving van programma's noodzakelijk opdat ze hun doel niet voorbij schieten.

### Zorg voor meer onderzoek en kennisuitwisseling over loonkosten- en plaatsingsubsidies van oudere werklozen in Vlaanderen en Nederland

In Vlaanderen zijn er wat zwaardere financiële prikkels in de subsidiëring van oudere werkzoekenden die in dienst worden genomen dan in Nederland. Dat geldt bijvoorbeeld voor de individuele beroepsopleiding IBO in België ten opzichte van de proefplaatsing in Nederland en de loonkosten-subsidies in beide landen (in Nederland de *plaatsingsfee* en de mobiliteitsbonus). Bovendien is er in België de zogeheten 'systematische aanpak'

met een heel scala van instrumenten voor oudere werkzoekenden. Vergeleken daarmee bieden de *scholingsvoucher* en de plaatsingsfee in Nederland slechts kleine financiële prikkels om te stimuleren dat oudere werkzoekenden een baan krijgen. Over het algemeen lijkt het effect van proefplaatsingen veel positiever dan loonkostensubsidies. Maar meer onderzoek is gewenst omdat verschillen in effectiviteit in de details kunnen zitten.

Frank Cörvers  
Maastricht University/ROA/ITEM-Neimed & Tilburg University/ReflecT-CAOP

Bert van Landeghem  
Sheffield University & Maastricht University/ROA

### Noten

1. Over de effectiviteit van de WWZ leven echter grote twijfels. Zie bijvoorbeeld de FD-column van Bouman (2015) over de naar zijn oordeel geflopte WWZ.

### Bibliografie

---

- Allers, M., Edzes, A., de Ruijter, B., & Engelen, M. (2014). Lessen uit de bijstand voor decentralisatie. *Economisch Statistische Berichten*, 99, 166-169.
- Bouman, M. (2015, 27 november). Wet Werk en Zekerheid doet precies wat iedereen van tevoren zag aankomen: floppen. *Financieele Dagblad*.
- Broersma, L., Edzes, A.J.E., & Van Dijk, J. (2013). Have Dutch municipalities become more efficient in managing the costs of social assistance dependency? *Journal of Regional Science*, 53, 274-291.
- Cockx, B., Dejemepe, M., & Van der Linden, M. (2011). Sneller aan werk dankzij activering van het zoeken? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 21, 142-152. Leuven: Steunpunt Werk /Uitgeverij Acco.
- Cörvers, F. (2013). *Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt* (Netspar NEA Paper 50). Tilburg University.
- Deelen, A.P. (2012). Wage-Tenure Profiles and Mobility. *De Economist*, 160, 141-155.
- Deelen, A., de Graaf-Zijl, M., & van den Berge, W. (2014). *Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers* (CPB Discussion Paper 285). Den Haag: CPB Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis.

- Financieele Dagblad. (2015, 5 september). *Digitale aanpak UWV werkt niet*.
- Heyma, A., & van der Werff, S. (2014). *Een goed gesprek werkt, (kosten)effectiviteit van re-integratiedienstverlening UWV voor de WW-instroompopulatie 2008-2010* (SEO-rapport nr. 2013-72). Amsterdam.
- Kanselarij van de Eerste Minister. (2015). *Nationaal Hervormingsprogramma - België 2015*.
- Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014, 11 april). *Arbeidsmarktbeleid*. [Brief aan de Tweede Kamer]. Vergaderjaar 2013 – 2014, 29 544, nr. 516, Den Haag.
- OECD. (2012). *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market for older workers. Netherlands (situation mid-2012)*. Paris.
- OECD. (2014a). *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014. Working Better with Age*. Paris.
- OECD. (2014b). *Scoreboard on older workers, 2003, 2007 and 2013. 34 OECD countries* [Excel].
- Sels, L. (2012). Duurzame inzet(baarheid) van vijftigplussers. Epiloog. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 122-137. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Van der Heul, H. (2015). Persoonlijk contact werk. *UWV Kennisverslag 2014-2*, juli.
- Van Mellaert, L., Kuppens, J., & Struyven, L. (2013). *Samenwerking op (de) proef. Procesevaluatie van Fase 2 van de Proeftuinen voor samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in Vlaanderen*. Leuven: HIVA-KU Leuven.